

Beretning 2019/2020 – Kreds II, Syd

Så står vi her igen – et år siden vores sidste møde her i Middelfart. Et år som i den grad har vist tænder, måske på en anden måde, end vi tidligere har mærket. Netop corona har påvirket en stor del af vores arbejde siden marts måned 2020. Både på godt og ondt – meget afhængigt af den enkelte.

Vi hører, at der generelt har været en god dialog blandt medlemmer og ledere. Der er i hvert fald gjort et stort arbejde rundt omkring i de forskellige SU-er for at vi kan være opdateret på retningslinjerne og sundhedsmyndighedernes anbefalinger.

Corona er åbenbart kommet for at blive! I en eller anden grad. Vi har lært at afstand, sprit og rengøring kan være medvirkende til at vi må være på arbejdspladsen igen. Der er stadig krav til afstand og andre restriktioner, vi skal respektere. Og sidst men ikke mindst, skal vi også respektere hinandens forskelligheder – og holdninger til corona. Det vigtigste er, at vi passer på os selv – men også hinanden. Ingen har lyst til at være politimand, hvis man ikke overholder reglerne – men tænk jer godt om og lyt til sundhedsmyndighedernes anbefalinger hele tiden.

Nå, sikke en indledning. Nu parkerer vi corona for en tid og vender tilbage til det vi reelt er kommet for.

Så til selve beretningen:

Jeg plejer, sædvanen tro, at kigge tilbage på slutningen af beretningen sidste år. Sidste sluttede vi af med:

- Mon ikke de fleste rent faktisk ønsker arbejdsro => *man kan sige, at arbejdsro har det måske ikke givet, fordi der på så mange områder er kommet nye kollegaer, der skal læres op. Men når man ser ud i fremtiden, så vil tilførsel af ressourcer give os mulighed for at få lukket nogle af de huller, hvor vi i dag ikke har ressourcer – og så vil vi ønske der bliver ro til fordybning i opgaverne*
- At vi har fået hjulpet så mange som muligt at vores medlemmer godt til et nyt hus, for dem der er blevet flyttet – eventuelt med brug af værktøjskassen => *vi må sige, at vi har fået en stor bid af kagen – som vi kan være rigtig stolte af.*
- At vi formår at skabe noget socialt i husene selvom der mange steder er kommet rigtig mange nye kollegaer => *det har corona nok desværre sat lidt en stopper for – men der er udvist stor kreativitet rundt omkring for at bevare den sociale kontakt, da vi var hjemsendt*
- At man har fundet flere penge til værktøjskassen for resten af 2019 – og at beløbet for 2020 slår til => *man fandt de midler, der skulle til.*

Nu til selve beretningen:

Virksomhedsoverdragelse af servicemedarbejdere til ISS

1. oktober 2019 blev Facility Management – eller i daglig tale - vores servicefolk, rengøring og kantiner, overdraget til ISS, som en led i en virksomhedsoverdragelse. Netop vores service, reparationer, rengøring mm har været et punkt på mange dagsordener – ikke kun i vores regi men rundt omkring på enhedsmøder mm. Der opleves forringelser og frustrationer mange steder. Forringelser blandt andet med, at kantinerne nu rundt omkring holder sommerferielukket i tre uger. Der har også været mange, der har ytret frustrationer over ændring i kantinepriserne, da de

gik fra vægtpris til 29 kr. pr. måltid. For flere kantiner har det betyder en væsentlig nedgang i omsætningen.

Måske har vi haft det godt med nogle gode servicemedarbejdere tidligere, men efter at de er overdraget til ISS, skal ALT meldes i bygningsportalen, så ISS kan fakturere til Skatteforvaltningen. Samtidig opleves det på nogle adresse, hvor servicemedarbejder skal betjene flere adresser, at medarbejdere i skatteforvaltningen, må stå til rådighed for nogle opgaver, hvis servicemedarbejderen ikke er i huset f.eks. ved postmodtagelse/pakkemodtagelse/modtagelse af frugt. Der er ikke en selvstændig tidsregistreringskode hertil, så vi kan ikke dokumentere hvor meget tid, der reelt bruges til det. Derimod hvis servicemedarbejderne skal udføre en opgave for Skatteforvaltningen skal alt dokumenteres i "serviceboksen", så det kan faktureres.

Der opleves forringelser i rengøring og serviceniveauet generelt. Ikke fordi vi skal kritisere vores tidligere kollegaer – de gør jo hvad de får besked på fra ISS, men rundt omkring bruges der en del tid på frustrationer over ting, der nu tager alt for lang tid at få repareret. Der er også på hovedbestyrelsesmøder i DTS drøftet ISS-problematikken og udviklingen følges løbende. Har man mon købt katten i sækken og glemt alt det vores gode servicemedarbejdere bare har gjort tidligere – uden at det er defineret i overdragelseskontrakten? Vi vil forholde ADST problemstillingerne, men har drøftet, at de lokale TR skal inddrages for det enkelte hus.

Jørn Rise har haft det på kontaktudvalgsforum og vil også bringe det op på HSU. Vi forbeholder os retten til stadig at indmelde uhensigtsmæssigheder, så vi kan kun opfordre til at I tager fat i det lokalt, f.eks. til jeres HUS-ansvarlig eller viderebringer det til jeres lokale TR, som kan bringe det videre. Det vigtigste er dog fortsat, at ALT bliver registreret i bygningsstyrelsens serviceportal, så vi kan få klarhed over alt det, vi anmelder – og særligt hvor lang sagsbehandlingstid der er på henvendelserne.

Flytteplaner – målbilleder

Når vi ser på kreds Syd i dag har målbillederne ændret sig en del fra første udmelding. Både hvad antal årsværk angår – og ikke mindst geografisk placering, fordi der nu etableres nye lokationer – for vores vedkommende i Fredericia.

Tønder: Gældsstyrelse

Ribe: Skattestyrelse, med hovedkvarter for Person

Haderslev: Vurderingsstyrelse og Skattestyrelsen

Middelfart: UFST, Gældsstyrelsen, Tolderne (dog fordelt på egen adresse på Sjællandsvej, Padborg og BLL) og snart ingen Skattestyrelse længere

Odense: Skattestyrelse, Motorstyrelsen og Toldstyrelsen

Svendborg: Skattestyrelsen - Ejendomscentret

Spillemyndigheden: opruster også – og har nu fået to adresser i Odense

I forbindelse med etablering af et nyt skattecenter i Fredericia i Q4, 2020, som vil komme til at høre til vores kreds, har det betydet, at flytninger i Persondata fra Svendborg til Odense – og Middelfart til Odense, nu blev omdirigeret til Fredericia. Og for Afgifter som skulle flyttes fra Svendborg – Horsens og Middelfart – Horsens, nu også omdirigeres til Fredericia.

På TR-fronten har disse flytninger betydet, at Stine Palmelund, som var i Persondata og formand for Middelfart, valgte at søge til Skattestyrelsen i Odense. Det betyder også, at vi kan invitere Tine Todsén tilbage i kredsbestyrelsen, når hun følger med fra Horsens til Fredericia. Hun flytter sin TR-rolle med til Fredericia – indtil der bliver afholdt stiftende generalforsamling, hvor der skal vælges TR blandt medlemmerne i Fredericia.

Regeringen besluttede at der skal flere medarbejdere til styrkelse af skattestyrelsen, men det giver også nye udfordringer, fordi man vælger at flytte medarbejdere med opgaverne, når de placerer opgaver. Dette kunne blandt andet være et ønske, at placeringen af de seks nye centre bliver meldt ud, så man ved lidt om fremtidsperspektiverne.

Flytningerne bliver altid modtaget forskelligt – nogle bliver glade og andre bliver kede af det. Det afhænger af den enkelte og hvordan det påvirker på den private front. Vi må have respekt for forskellighederne og den enkeltes vurdering af situationen, men vi må også se ind i, at dette er en ledelsesbeslutning og en beslutning som DTS ikke ønsker at gå ind i – altså hvor opgaverne skal placeres. Derimod vil vi tage hånd om, at flytningerne så vidt muligt kan ske af frivillighedens vej og hjælpe med de ting, der nu er nødvendigt at hjælpe med i forbindelse med en flytning – f.eks. fysiske rammer, flyttegodtgørelse, dialogen mellem leder og medarbejdere, fastholdelsestillæg mm.

Vi ved jo, at der vil blive etableret flere skattecentre i fremtiden – og dermed også, at der igen vil blive flyttet arbejdsopgaver. Vi arbejder fra DTS på, at vi kan være så meget som mulighed med i beslutningerne omkring håndteringen af flytningerne. Vi ønsker en god dialog mellem leder og medarbejder – og igen, ønsker vi at forflytningerne vil ske af frivillighedens vej. Det er vores håb og ønske – men også en faktor i Forbundets strategi.

Der bliver nu kigger ind i justering af målbillederne.

Rundt omkring i fagområderne

Vurderingsstyrelsen

Uddannelse i det nye E&G system var planlagt til august 2020. Lige umiddelbar før, blev uddannelsen udsat. Der kom ikke anden forklaring end at der var nogle problemer med testmiljøet. Kollegaerne var i mere eller mindre grad usikre på, hvad der ville komme til at ske og efterlyste mere viden. Den nye direktør Morten Niels Jakobsen sendte en mail den 27. august 2020, at undervisningen skulle starte undervisningen i september måned.

Den 31. august bragte Jyllandsposten en artikel, hvor man kunne læse at Skatteministeriet nægtede at bekræfte, at danske boligejere fortsat kunne regne med at modtage de nye vurderinger i år. Skatteministeriet indkaldte derefter Folketingets skatteordførere til en orientering den 2. september.

Der kom hurtig skred i tingene og den 1. september kunne vi så læse en nyhed på intranettet om at Andreas Berggreen efter gensidig aftale fratræder sin stilling som direktør for UFST.

Efter mødet den 2. september udsendte Skatteministeren en pressemeddelelse, hvor han redegjorde for, at der var opstået nye udfordringer med udviklingen af det nye ejendomsvurderingssystem, så de første vurderinger forventes at blive sendt ud omkring sommeren næste år, og at han havde bedt om et samlet overblik over udfordringernes omfang og konsekvenser. Samtidig etableres et strammere tilsyn og en styrket rådgivning til de store it-projekter i Skatteforvaltningen. Skatteministeren har netop sendt et forslag til lov om et nyt, uafhængigt It-tilsyn for Skatteforvaltningen i høring.

Uddannelse i det nye E&G er nu planlagt til gennemførelse i oktober/november 2020.

Ejendomscentret

Fra starten af 2019 blev det nye Ejendomscenter under Skattestyrelsen etableret.

På grund af udsættelser af det nye vurderingssystem samt udskydelse af ikrafttræden af de nye boligskatter til 2024, som ellers blev vedtaget i boligforliget tilbage i 2017, er der siden etableringen af Ejendomscenteret ændret en del i de oprindelige arbejdsopgaver.

Ejendomscenteret vil fra 1. oktober have ca. 50 medarbejdere, som er beskæftiget med forskellige opgaver indenfor ejendomsområdet, kundehenvendelser, genoptagelser og analyseopgaver. Derudover er der ved at blive etableret en ny afdeling, som skal kigge på ejendomme, der har relationer til udlandet, både ejendomme i udlandet ejet af danskere og ejendomme i Danmark ejet af udlændinge.

Der vil løbende blive rekrutteret nye medarbejdere til Ejendomscenteret efterhånden som de nye vurderinger mv. falder på plads.

Værktøjskassen/ledelsesværktøjer

Som vi også kunne fortælle sidste år, har forbundets medlemmer høstet størstedelen af tillæggene fra værktøjskassen. Der er dog ikke kun fastholdelsestillæg, som er en del af ledelsesværktøjerne, men det der reelt er brug for, for den enkelte, for at kunne fastholde medarbejderne, såsom HAP-dage, seniordage, kompetenceudvikling mm.

Det har dog fyldt en del med fastholdelsestillæg, som blev forhandlet løbende. Der var forhandlet en pulje på 25 mio. kr. men Jens Brøchner besluttede at ændre det til en pulje på 20 mio. kr. med mulighed for – efter behov – at anvende de sidste 5 mio. kroner.

Den seneste status – fra 17. april 2020, er der brugt 23.936.428 kr. af puljen, hvoraf DTS's medlemmer har modtaget 14,2 mio. kr. svarende til 60%.

Det er rigtig flot og det kan vi være rigtig stolte af. Det vidner også om, at vi har nogle faglige kompetencer, der er værd at fastholde. Med den meget store tilgang af nye kolleger, er vi efterhånden ikke mange, der har den brede faglige viden, netop fordi vi ikke længere uddanner med bred uddannelse, eller mange med mange års anciennitet, som kender historikken i vores "butik". Mange nye bliver ikke så længe i organisationen – så ønsker de andre karriereveje. Hvis vi ønsker at holde på dem, mener vi at man skal tilbydes uddannelsesmuligheder – og se hvilke karriereveje Skatteforvaltningen rummer.

Der vil komme en indblikartikel, hvor det statistiske grundlag for anvendelse af værktøjskassen vil blive synliggjort.

Personalepolitik

Tilbage i februar 2020 blev der på et HSU-møde i Skatteforvaltningen lagt op til at der skal udarbejdes en koncernfælles personalepolitik. Budskabet er, at ”ledelsen ønsker, at den koncernfælles personalepolitik er fælles, kort og værdibaseret. Den skal fungere som en ramme, der kan rumme lokale forskelligheder”.

For DTS’ vedkommende har vi sendt Anette Albrechtsen fra sekretariatet med i arbejdsgruppen. Anette har erfaringer med de tidligere personalepolitikker og vi er sikre på, at hun vil sikre at den bliver de ord værd, som papirer tilsiger.

Vi har haft mange drøftelse af, om de enkelte styrelser efterfølgende vil i gang med deres egne personalepolitikker, som ikke kan være mere restriktiv end den overordnede. Samtidig er det også vigtigt, at medarbejdere på en adresse, hvor der er flere styrelser, ikke skal navigere i forskellige retninger, afhængig af hvilken styrelse, de er en del af. Projektet følges løbende og er i skrivende stund stadig i gang.

PULS og 1:1 samtaler og kompetence

PULS er årligt tilbagevendende begivenhed. Det er her muligheden er for at drøfte karriereveje og/eller uddannelsesmuligheder finder sted. Vi skal huske, at selvom uddannelsesbudgettet er stramt nogle steder, har vi kompetencefondsmidler, som er besluttet ved OK-forhandlingerne – en aftale indgået mellem OAO, CO10, Centralorganisationen af 2020, AC og Lærernes Centralorganisation. En pulje som er fordelt til HK, AC og DTS. Vores andel af puljen er ikke brugt, så der er stadig penge til uddannelse. Formålet med aftalen er at forpligte ledelse og medarbejdere til at prioritere en øget job- og kompetenceudvikling – altså et gensidigt ansvar for at sikre en styrket kompetenceudvikling. Det fremgår direkte af kompetenceaftalen, at job- og kompetenceudvikling skal relatere sig både til medarbejderens *nuværende og fremtidige arbejdsliv*. Derfor er det vigtigt for os, at I så vidt muligt skal holde fast i, også at videre uddanne jer bredt – også noget, der er udover egen styrelse, men relevant for Skatteforvaltningen i sin helhed.

Også her slår DTS et slag for, at man i Skatteforvaltningen giver tilsagn om ansættelse af de Professionsbachelor, der er færdige i 2021 – og om ikke andet, tilbyder dem studiejobs. Det er ingen hemmelighed, at vi kæmper en kamp om at sætte netop denne personalekategori i fokus, fordi de har den brede uddannelse – netop som vi i DTS er kendte for. Noget som de mange nyansatte i vores organisation, ikke har. En bred viden inden for hele skatteforvaltningens område.

Under overenskomstforhandlingerne i 2018 fik vi overenskomsten på uddannelsen Professionsbachelor i Skat, hvilket også sikrer medlemstilgang til Dansk Told & Skatteforbund i fremtiden, Noget der er behov for, da alderssammensætningen af vores medlemsportefølje fortæller os, at vi inden for nogle år, må sige farvel til en masse, der går på pension.

Seniorordninger

Der er stadig mulighed for seniorordninger, men det er forskelligt hvordan styrelserne håndterer det. Nogle steder ønsker man ikke at give seniorordninger, hvor ledelsen fastholder at man skal være en kritisk kompetence. Der har i flere styrelser været drøftet, hvad der skal defineres som kritisk kompetence, men det er noget, vi gerne vil arbejde videre med.

Tillægsforhandlinger

Tillægsforhandlingerne er i gang i Spillemyndigheden – hvorimod de nu for Skatteforvaltningen er afsluttet. Internt i DTS har vi evalueret processen. Den styres forskelligt i de enkelte styrelser – og kan endda variere fra underdirektør til underdirektørområde – men vi hører at det er gået godt rundt omkring. Det er her, vi kan gøre en indsats med de input vi får fra medlemmer, for at de kommer i betragtning i forhandlingerne. Der indstilles både fra ledelsen og tillidsrepræsentanterne – og derfor er det vigtigt, at vi får input fra medlemmerne.

Ny ferielov og indefrysning

Vi har fået en ny ferielov, hvor overgangsperioden udløb pr. 31. august 2020.

I 2019 blev der kun optjent ferie – til senere afholdelse – fra 1. januar til 31. august 2019. I den periode blev der optjent 16,64 dage, som kunne afholdes fra 1. maj 2020 og kan bruges til hovedferien i perioden 1. maj til 31. august 2020. En evt. rest kan overføres.

Der kan, for nogle, komme udfordringer i forhold til at holde lang sommerferie i 2020 og efterårsferie, da der kun er optjent 16,64 dage. Her kan der gøres brug af 6. ferieuge og/eller overført ferie fra tidligere, flex, 0-dage og "ferie på forskud" med op til 5 dage.

Fra 1. september 2020 optjenes der 2,08, dage pr. måned til afholdelse med det samme – også kaldet samtidighedsferie. Ferie optjent over 12 måneder og kan afholdes over 16 måneder (1. september til 31. december året efter).

Feriepenge udbetales fra 2020 over 2 gange – i maj og september.

Særlige feriedage er ikke omfattet af ny ferielov, men optjenes fortsat i kalenderåret og afholdes i efterfølgende år fra 1. maj til 30. april.

Ferie der er optjent fra 1. september 2019 til 31. august 2020 – i alt 25 dage, indefryses i en fond indtil pensionering eller opnået folkepensionsalder. Op til 15 af disse dage kan nu – som følge af corona – udbetales. Der kommer en proces herfor i oktober 2020.

Rigsrevisionen

Af og til dukker Statsrevisorerne op i medierne – i april 2020 var de ude med en kritik på momsområdet. TV2 dækkede også momsrapporten, som på daværende tidspunkt ikke var offentliggjort. Overskriften lød: "Statskassen går glip af i omegnen af 12 mia kroner".

Tidligere blev det politisk besluttet, at Skatteforvaltningen skulle opdeles i syv styrelser med argumentet om bedre at kunne placere et ansvar og mindske dårlige sager. Vi må bare sige, at vi

er bekendt med flere forhold, der kan give dårlig mediedækning – så denne gang kom det heller ikke bag på os. Vi har flere gange fra vores medlemmer hørt om problemer med ressourcer for at løfte de forskellige opgaver. Men en gang mediedækning og kritik fra Rigsrevisionen betyder, at vi får fokus på det område. Og det skete også her – nu skal området endelig styrkes. Det er der også blevet råbt op om flere gange tidligere af vores medlemmer. Vi ønsker flere ressourcer til styrkelse af kontrollen. Vi har igennem mange år sagt, at vi ser frem til en styrkelse af indsatsområdet – nu hvor skatteforvaltningen er blevet delt op i styrelser, ser vi frem til flere kontrolmedarbejdere til Skattestyrelsen.

Der er efter vores opfattelse flere elementer, der kan være medvirkende til kritikken. Vi har ikke de fornødne ressourcer til de opgaver. Flere kontrolopgaver har været nødlidende – fokus har været prioriteret af ledelsen, men det betyder også at andre opgaver i den forbindelse ikke har haft fokus. Ikke før andre finder fokus – og denne gang har det så været statsrevisionen.

En anden faktor er også, at opdeling af vores organisation i syv styrelser og hermed flytning af opgaver, har kostet rigtig mange ressourcer. DTS har fokus på faglighed. Vi har været med til at sikre, at faglighed skal være i højsæde i forbindelse med flytningerne – og sikre at der rekrutteres med rette kompetencer. MEN vi må også se i øjnene, at for mange medlemmer har afstand mellem bopæl og arbejde en væsentlig betydning. Når man vælger at flytte en opgave over en lang strækning, betyder det frafald af mange stærke ressourcer. Også selvom man har haft værktøjskassen/ledelsesværktøjer, hvor vores medlemmer i høj grad har kunne høste frugterne af fastholdelsestillæg. Det er dog bare ikke altid nok, hvis tidsforbruget på landevejen fylder meget og der ikke er den fornødne tid til fritid med familien. Det har vi fuld forståelse for.

Det faktum, at man har nyrekrutteret på flere områder, betyder også oplæring i stor stil. Etablering af nye styrelser – f.eks. Gældsstyrelsen og Vurderingsstyrelsen (i vores område) har betydet masserekrutteringer. Også i gældsstyrelsen oplever man at folk stopper igen – måske fordi forventningerne i stillingsopslagene har været skruet for højt op. I Skattestyrelsen har nyrekruttering og hermed oplæring af nye medarbejdere – fyldt i rigtig mange år. Vi må anerkende, at oplæringsprocessen er givtig og vigtigt for de nye medarbejdere, men også hårdt og opslidende for de erfarne ressourcer.

Efter opdelingen af styrelser, var udgangspunktet, at HR skulle ligge i Administrations- og Servicestyrelsen, som ligger på tværs over alle styrelser. Men uagtet det, har alle styrelser etableret sin egen HR. Hver styrelse har oprettet deres egen HR og Stab – og det samme for flere underdirektørområder. En masse ”kolde hænder” er ansat – men ingen den ønskede styrkelse af produktionen. Vi har – og vil fortsat have fokus på – hvordan man anvender alle de nyansættelser. Det kan ikke udelukkes, at det er nødvendigt med stabsfunktioner – men hovedet er tæt på at blive større end kroppen. Noget vi igennem mange år har haft fokus på – og følger. Vi kan ytre os om vores mening, men i sidste ende er det en ledelsesbeslutning, men vi mener stadig det er vigtigt, at vi får vores budskaber frem. Det stopper vi ikke med.

Finanslov 2021

Regeringens finanslovsudspil blev offentliggjort den 2. oktober 2019. Der blev afholdt ekstraordinært hovedbestyrelsesmøde den dag – ærmerne blev smøget op og DTS gjorde klar til kamp.

I forbindelse med finansloven for 2021 drøftede vi også DTS' holdning hertil – og den strategi vi skal få ud at leve.

Det er klart vores opfattelse, at der skal tilføres flere ressourcer. Allerede i 2019 løftede man sløret for, at der over de næste 4 år skulle ske en intensivning af kontrollen, og fra 2020 øge ressourcealokeringen med 250 medarbejdere i et yderligere skattecenter. De næste tre år skal der tilføres yderligere 750 medarbejdere på yderligere tre skattecentre.

I maj 2020 kom regerings udspil til reform af skattekontrollen. Endnu en konsekvens af statsrevisorernes rapport med en allerstørste kritik af momscontrollen og det var klart, at der skulle ske styrkelse af skattekontrollen, herunder moms, hvidvask, skattely, skattekriminalitet og grænseoverskridende kriminalitet. Her kom udmeldingen – de nye centre i denne omgang, Fredericia og Frederikssund. Samtidig blev de – i første omgang 4 nye centre – til 8 nye skattecentre fordelt rundt om i landet – fortsat med 1000 nye medarbejdere over de næste 4 år – og udskiftning af yderligere 1000 medarbejdere, som enten stopper eller skal pensioneres. Alt sammen for at styrke skattekontrollen – men også en kæmpe opgave rent fagligt, hvis man ikke kan fastholde de kompetencer, der allerede i dag kan bestride opgaverne. Når vi siger skattekontrollen, omfatter det dog flere områder end blot skat – men også moms og afgifter mm.

Det er vores opfattelse, at værktøjskassen skal videreføres – det er vigtigt at fastholde de faglige kompetencer på området, men så stor en andel af nye medarbejdere. DTS har også flere gange opfordret til, at man rekrutterer medarbejdere med bred faglig uddannelse, som hurtigt kan bestride opgaverne. Professionsbachelor i Herning, København og Haderslev har oprettet flere hold, hvor de får en bred viden – ligesom dengang vi havde fuldmægtiguddannelsen. De første går ud i 2021 og Skattestyrelsen har givet tilsagn om at tage flere af dem ind. Man kan allerede nu give studiejob til nogle af disse studerende for at de kan opnå viden på vores område og på den måde endnu bedre kan falde ind i jobprofilen, når de er klar til at søge.

Fastholdelsestillæg tages af eget lønbudget. Fredericia og Frederikssund skal hver have 125 medarbejdere iflg. målbilledet. Fredericia, som har haft denne kreds' fokusområde, etableres primært med eksisterende enheder og få nyrekrutteringer. Det betød derfor også nogle justeringer på de oprindelige målbilleder.

Afgifter i Svendborg og Middelfart skulle vandre til Horsens men er ændret til Fredericia. Persondata i Odense, Svendborg, Middelfart skulle til Odense – men blev her også flyttet til Fredericia. Godt for nogle – trist for andre.

For at fastholde kompetencer har vi blandet andet set et pilotprojekt om virtuelle arbejdspladser i PD7, Persondata. En egentlig distancearbejdsplads med en 4:1-løsning. Fire dage hjemme – en dag

på arbejde. Et pilotprojekt på tre år som plaster på såret fordi de blev flyttet igen-igen først fra Svendborg – Odense og her sidst Odense - Fredericia.

Disse flytninger kan være svære at navigere i for den enkelte. Man må gerne være glad på egne vegne uden at være skadefro – men man kan også gøre en kollega ked af det ved at være glad, fordi en anden får en ulempe ved en flytning. Jeg er ked af at sige det – men jeg tror ikke på, at vi har set det sidste. Det vil ske igen når vi etablerer de øvrige skattecentre. Vi kan ikke opbygge et nyt center uden erfarne kompetencer – så der vil i fremtiden formentlig ske yderligere flytninger. Så selvom målbillederne er tilgængelige nu – så kan de se anderledes ud i morgen. Vi må indstille os på, at der ikke kommer den fornødne ro, som vi tidligere har været ude med et ønske om.

DTS tager ikke stilling til geografien og placeringen af opgaver. Det må være henholdsvis politisk og ledelsesmæssig. Vi kan komme med input om uhensigtsmæssigheder mm – og bede om brug af ledelsesværktøjer – men af hensyn til, at vores medlemmer har forskellige interesser, har vi ikke en holdning, men vi står altid til rådighed med hjælp og sparring, når et medlem har brug for det. Så husk – I kan altid gå til jeres lokale tillidsrepræsentant, hvis I ønsker råd og vejledning i forbindelse med de flytninger – og i øvrigt alt andet – der vil ske i fremtiden.

OK21

Tilbage i april 2020 begyndte vi at kigge ind i OK21, men med corona i fokus, blev vi klar over, at det ikke var muligt at afholde de medlemsmøder, der var tiltænkt rundt omkring.

Der var planlagt en TR-konference i marts måned, hvor OK21 var på dagsorden – men som blev aflyst pga corona. Beslutningen blev herefter, at der blev udfærdiget et skriv til alle medlemmer, som blev sendt ud, med henblik på at alle kunne melde ønsker ind. Både igennem den lokale TR eller til en – til lejligheden – oprettet mailadresse i forbundets sekretariatet.

Nu i skrivende stund, kan jeg oplyse, at vi på hovedbestyrelsesmødet i august måned har gennemgået alle de indsendte emner og taget stilling til, om de skal fremsættes til CO10. Der er taget positivt stilling til alle indmeldinger – og vurderet i forhold til pris og muligheder. Frist for fremsendelse af krav var 1. september 2020.

Ændring i tidsregistrering

I april måned fik vi besked fra ADST, om muligheden for at ændre i tidsregistreringssystemet, tidligere kunne gøres 10 uger tilbage, men vil nu fremover kun kan ændres fire uger tilbage. Hvis man ønsker en justering længere tilbage end de fire uger, skal det ske ved oprettelse af en sag i serviceboksen.

Vi har ingen erfaringer med, at det har givet problemer, men vi hører gerne fra jer, hvis I oplever uhensigtsmæssigheder. Vi må bare slå fast, at det er muligt at afholde 0-dage allerede i starten af ens normperiode, hvilket er helt i overensstemmelse med den indgående arbejdstidsaftale. Med denne mulighed og fleksibilitet burde der måske ikke blive problemer.

Individuelle måltal

Forbundet har haft en snak på tværs af styrelserne omkring individuelle mål. Vi oplever rundt omkring medlemmer, der er frustrerede over individuelle måltal og hvordan de håndteres. Det opleves stressende og giver dårlig stemning og trivsel imellem kollegaerne.

Vi må konstatere, at måltal er kommet for at blive – men der er også stor forskel på, hvordan de håndteres i de forskellige styrelser – og endda helt ud i de enkelte enheder.

Vores budskab har været, at uanset hvordan måltallene er, skal den enkelte ikke udstilles ved tavlemøder. Måltal må håndteres således, at de medvirker til at skabe sammenhold i opgaveløsningen i enheden. Måltal skal ikke bruges som skræmmeværktøjer til 1:1-samtaler/PULS-samtaler. 1:1-samtalerne skal bruges for at vurdere den enkeltes trivsel – både i forhold til arbejdsopgaverne og kollegaerne. Måltal skal bruges motiverende – og ikke have den modsatte virkning.

Er ens tal blevet dårlige siden sidste – så skal man ikke slåes i hovedet med det – og finde en forklaring på det. Der kan jo være mange elementer, der afgør måltal. Vi skal være opmærksom på, at opdatering på intranettet mm også tæller på den enkeltes arbejdsopgave. Faglig sparring i forhold til andre. Netop derfor ser vi vigtigheden i, at man ikke taler måltal ned, men derimod snakker om, hvordan man trives og hvordan man får løst sine opgaver.

Det er også DTS' opfattelse, at har man urealistiske måltal, så bliver der leveret kvantitet i stedet for kvalitet – og hvad er det reelt ledelsen ønsker. Skal vi f.eks. finde de rigtige sager i Skattestyrelsen, skal man ikke hænge sig i antal, men i stedet bruge de erfarne kompetencer til at udvælge de retssikkerhedsmæssige sager. Sagstilsikring går ud over fagligheden.

Corona

Som jeg nævnte indledningsvis blev hjemsendelsen pga corona modtaget forskellige rundt omkring. For nogle blev muligheden for hjemmedage pludselig en realitet, selvom det nogle steder har været lidt trægt med mulighederne.

Hjemsendelsen betød jo, at næsten alle i skatteforvaltningen blev hjemsendt og kun enkelte og kritiske opgaver blev løst fysisk på adresserne. Vi har fået tilkendegivelser fra rigtig mange, at de har været glade for muligheden for at arbejde hjemme, særligt de steder, hvor det ellers ikke var muligt. Det blev dog til en længere periode – end man i første omgang havde tiltænkt – men det beviste jo hele vejen rundt, at sygefraværet faldt og produktionen steg. Netop nogle af de pointer har vi taget med os videre i dialogen med ledelsen, netop for muligheden for at arbejde hjemmefra siden. Vi skal også være opmærksom på, at det samtidig har været en hård periode for en del – dem, der har haft sygdommen tæt på – ved sig selv eller nære pårørende – men også "isolationen" hjemme kan være hårdt for mange. Det var derfor super vigtigt, at der var en løbende dialog – og at man forsøgte at fastholde nogle sociale aktiviteter i arbejdstiden.

I maj måned kom muligheden for delvis genåbning. ADST fremsatte en plan, hvor skatteforvaltningen havde indmeldt 285 årsværk, der kunne møde ind på nødlidende opgaver. Det var dog ikke alle opgaver, hvor de skulle møde ind for fysisk at arbejde hele tiden – men en

mulighed for at komme ind på arbejde, for at printe og kører ud af huset, afhængig af ens arbejdsopgaver. Det gjaldt for Gældsstyrelsen fogederne og insolvensmedarbejdere, der skulle i Skifteretten. Det gjaldt Skatteankestyrelsen i Silkeborg og København. One Stop Moms i København fik lov at komme ind – og 145 medarbejdere i UFST, som arbejder med ICE (Ejendomsvurderinger) havde behov for at møde fysisk op.

Af de mange medarbejdere vi er i organisationen – og kun 285 medarbejdere er en del af tilbagevenden, vidner også om, at vores opgaver i høj grad kan løses på distancen. Den politiske udmelding fra statsminister Mette Frederiksen var også, at den offentlig del skulle blive hjemme og arbejde i videst muligt omfang – og kun de virksomheder, hvor det var nødvendigt at møde op – kunne gøre det fysisk.

Flere steder blev det oplyst at sygefraværet er faldet og produktionen har været fin. Man kan så undre sig over, at man efter tilbagevenden i hvert fald nogle steder - ikke inddrager de erfaringer, man har høstet – nemlig, at man sagtens kan fungere på teams. Afhængig af arbejdsopgaver-nogle ting bedre end andre.

Hjemsendelsen er også flere steder løbende blevet fulgt op med trivselsmålinger, og for langt største delen har trivslen også ligget godt. Vi skal naturligvis passe på med at generalisere, for det er yderst vigtigt at dem, der ikke trives, bliver hjulpet og man finder en løsning for dem. Derfor har det været vigtigt, at man har fundet andre midler til at etablere et socialt netværk – på afstand. Vi har oplevet både fælles sang – fælles gymnastik – bankospil mm – fælles frokost. Kreativiteten har været i højsædet flere steder – dejligt at se. Men også vigtigt, at vi får samlet op, hvor det er nødvendigt. Jeg oplever – og hører også fra de andre TR-kolleger – at ledelsen rundt omkring har håndteret corona situationen flot og i samarbejde med tillidsrepræsentanterne rundt omkring. Lad os dog håbe på, at vi ikke får behov for at lukke hele landet ned igen.

Vi har oplevet i august, at Danmark har lukket ned i regioner. Århus og Silkeborg havde mikroudbrud og disse dele af landet blev lukket ned og man blev bedt om at arbejde hjemmefra igen – hvis man arbejdede eller boede i de byer. I starten af september oplevelse vi hjemsendelse af de københavnske kommuner og Odense kommune. Og nu fra 22. september er vi alle sendt hjem igen foreløbig indtil 4. oktober 2020. Måske har vi ikke set det sidste til disse hjemsendelser – måske ikke før der ligger en vaccine. Corona er åbenbart kommet for at blive – i en eller anden udstrækning. Vi skal sørge for at følge de retningslinjer som sundhedsmyndighederne anbefaler – og vi skal i første omgang passe godt på os selv og herefter også tænke på andre. Vi skal have lov til at have forskellige opfattelser af, hvad vi har lyst til - vi skal acceptere hinandens forskelligheder og krav til at beskytte os selv. Vi skal lade være med at pege fingre af andre, der passer på – vi ved jo heller ikke om den enkelte er i risikogruppen. Så lyt til udmeldingerne om corona – hold afstand, vask/sprit hænder og tag jeres forholdsregler.

Kredsbestyrelsen

Udgangspunktet er, at vi i kredsbestyrelsen afholder månedlige fysiske møder. Der bliver vurderet fra gang til gang, om det kan afholdes på teams – en øvelse vi blev tvunget til i coronatiden, hvor vi også havde møder oftere for at følge med i, hvordan det forløb i de enkelte huse.

Kredsmøderne bliver brugt til at drøfte hovedbestyrelsesdagsorden – og de input som skal til HB – og fra HB. Herudover bruges en stor del af tiden på erfaringsudveksling blandt tillidsrepræsentanterne i de enkelte huse. Og særligt, når der kommer nye TR, er det godt, at vi har et godt forum, hvor man kan blive klædt godt på til opgaven.

Siden sidste repræsentantskabsmøde er der også sket et par udskiftninger i kredsens bestyrelse.

Peter Hansen fra Tønder er rejst til Skattestyrelsen i Haderslev, og er ikke længere TR. I Tønder er Torben Baun trådt til som ny formand for valgenheden Tønder og udpeget som koordinerende i forhold til underdirektøren i Driftscenter Tønder.

Stine Palmelund fra Middelfart er rejst til Skattestyrelsen i Odense og efter suppleringsvalg i Middelfart er Hans Holmer blevet valgt ind som ny formand.

Som jeg også nævnte tidligere, vil Tine Todsén blive en del af kredsbestyrelsen som TR-valgt i Fredericia – i hvert fald indtil der har været stiftende valgmøde.

Fremtiden

Ved et kig ind i krystalkuglen – så ser vi ind i en fremtid, hvor der bliver nok at se til. Det har vi hvis også sagt før – men det er en realitet. Her lige lidt, som kunne blive aktuelt for os og ønsker for fremtiden:

- Hvor bliver de nye skattecentre etableret – særligt i vores område – og hvad vil det komme til at betyde med arbejdsopgaver
- Kunne vi få indsigt i placeringerne på et tidligere tidspunkt, ville det være godt, når den enkelte skal planlægge vandringsveje – ny uddannelse eller flytte med opgaverne
- At vi kan være behjælpelig for den enkelte, som står overfor en flytning – eller i øvrigt bare har brug for os
- At vi fortsat ser flere seniorordninger i de enkelte styrelser
- At vi begynder at se de studerende på processionsbachelor i studiejobs i Skatteforvaltningen

Det var selve beretningen.

Så vil jeg gerne slutte af med - vi er her for jer. Kom til os, så vi kan hjælpe, hvis I møder uheldigheder.

Pas på jer selv og hinanden derude.